ESTIMATES

Canadian Forces Grievance Board

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

Catalogue No.: BT31-2/2006-III-62
ISBN 0-660-62782-5

Canadian Forces Grievance Board

For the period
2005-2006 to 2007-2008

Report on Plans and Priorities

The Honourable Bill Graham, P.C., M.P.
Minister of National Defence

105-04116/

Table of Contents

SECTION I – OVERVIEW **1**
Vision 2
The Board`s Priorities 2
Expected Results 2
Chairperson`s Message 3
Summary Information 4
Departmental Plans and Priorities 6
Major Factors Influencing the Board 8
SECTION II – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME **9**
Analysis by Program Activity 10
Strategic Outcome 10
Expected Results 11
SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION **13**
Management Representation Statement 14
Organizational Information 15
Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents 16
Table 2: Program by Activity 17
Table 3: Voted and Statutory Items listed in Main Estimates 17
Table 4: Net Cost of Department for the Estimates Year 18

SECTION I – OVERVIEW

Vision

The Board's grievance review skills and expertise will be recognized through the quality of its findings and recommendations.

This will be realized when:

- The principles of integrity and fairness guiding the Board create a climate of confidence in members of the Canadian Forces;
- Members of the Canadian Forces are confident that the Board's findings and recommendations are objective, timely, fair and impartial;
- The work of the Board has a positive impact on the conditions of work for military personnel and contributes to a better understanding and application of regulations, policies, and guidelines;
- Other public agencies, in Canada and abroad, consult the Board regarding their own grievance management and review processes.

The Board's Priorities

In order to achieve timeliness in the review of grievances referred to the Board and ensure that the Board's value-added is communicated; the Board has identified two priority areas:

Priority #1 Operational productivity; and

Priority #2 External communications.

Expected Results

Taken together, these initiatives will help ensure that the grievances are reviewed in a timely fashion and the role of the different players involved in matters affecting the well being of members of the military as well as the value-added of the Board are communicated.

Chairperson's Message

As Chairperson for the Canadian Forces Grievance Board, I hereby present the fifth Report on Plans and Priorities for the Board, for the period 2005-2006 to 2007-2008.

Over the past four years, our enthusiasm has grown with regards to our progress as an organization and the role we fulfil for the Canadian Forces and their military. For example, in 2004, we had our most productive year to date, thanks in large part to a streamlined process and an amalgamation of precedents to help improve the consistency and timeliness of our recommendations in the future. Production aside, it remains my priority to ensure that values and ethics promoted by the federal government are an integral part of the Board's management practices.

Five years into our mandate, I firmly believe the Board is fulfilling the necessary role intended by Parliament in 1998. We are there to assist the Chief of Defence Staff and the Canadian Forces in resolving grievances and in many instances we have identified recurring and systemic issues that necessitate further study for possible policy or regulatory change. We fully intend to seek feedback from the Canadian Forces on initiatives they have undertaken as a result of the Board's recommendations and towards this end a reporting mechanism is being developed.

My second priority for the year 2005 is to increase communications that highlight the important role the Board has within the grievance process. This is crucial if we are to reach those Canadian Forces members whose future working conditions of service may be affected by our findings and recommendations. We need to increase the awareness amongst CF members that the mandate of the Canadian Forces Grievance Board is to render fair, impartial, transparent and expeditious findings and recommendations in accordance with the *National Defence Act* and Chapter 7.12 of the *Queen's Regulations and Orders for the Canadian Forces*. Ultimately, it remains one of the Board's long-term objectives to create a climate of confidence for members of the Canadian Forces in an improved grievance process.

Diane Laurin
Chairperson

Summary Information

Reason for Existence – The Board officially began operations on June 15, 2000, when it received its regulatory authority. It is external to and independent of the Canadian Forces

(CF) and the Department of National Defence (DND), with the statutory mandate to review military grievances and to submit findings and recommendations to the Chief of the Defence Staff (CDS).

The CFGB's mandate is to issue fair, impartial, transparent and expeditious findings and recommendations on grievances from members of the Canadian Forces, in accordance with the National Defence Act and referred under Chapter 7.12 of the Queen's Regulations and Orders for the Canadian Forces (QR&O). The CFGB is mandated to review grievances pertaining to:

- deductions from pay and allowances;
- reversion to a lower rank or release from the Forces;
- the application or interpretation of policies relating to the expression of personal opinions, political activities, and candidature for office, civil employment, conflict of interest and post-employment compliance measures, harassment or racist conduct;
- pay, allowances and other financial benefits;
- the entitlement to medical care and dental treatment; and

The Chief of the Defence Staff shall refer every grievance concerning a decision or an act of the Chief of the Defence Staff in respect of a particular officer or non-commissioned member to the Grievance Board for its findings and recommendations. The CDS also has the discretionary power to refer any other type of grievance to the Board for review.

The Board has the powers of an administrative tribunal to summon civilian or military witnesses, as well as order testimony under oath, and the production of documents. Hearings would normally be held in-camera, in the interests of individual privacy. Nonetheless, the Chairperson could decide to hold public hearings when it is deemed that the public interest is at stake.

The underlying causes of grievances have to be looked at, in order to propose changes aimed at preventing the recurrence of similar grievances. The Board is interested in seeing systemic changes take place where they are warranted, with the potential outcome of helping to prevent further grievances of a similar nature. Thus the Board's work could result in findings and recommendations which may lead to amendments to existing regulations, policies, or practices regarding the conditions of work within the Canadian Forces.

Financial Resources

2005-2006	2006-2007	2007-2008
$6,245,000	$6,210,000	$6,210,000

Human Resources

2005-2006	2006-2007	2007-2008
46	46	46

Departmental Priorities

	Type	Planned Spending		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
Priority #1 Operational productivity	Ongoing	3,092,300	3,092,300	3,092,300
Priority #2 External communications	Ongoing	397,000	397,000	397,000

Departmental Plans and Priorities

Operational productivity

When the Board officially opened its doors and began operations on June 15, 2000, it inherited a backlog of cases from the former system, and has tried to deal with this situation as effectively as possible, taking into consideration that it had to review new grievances at the same time. On September 2, 2003, the Board instituted an operational plan to review all outstanding grievances received by December 31, 2003. The Board had estimated that it would meet its obligation to substantially eliminate the backlog and achieve a steady state of operation by December 31, 2004, provided that it continued to streamline its business processes and key Member positions of the Board were renewed or filled.

The hiring of core operations staff was delayed, the additional Board Members necessary to deal with the Board's caseload have not been appointed by the Governor in Council, and the position of part-time Vice Chairperson has not been renewed. The Board now anticipate completing the review of its backlog cases by spring 2005 and does not expect to arrive at steady state until the end of fiscal year 2005-2006.

The Board also implemented its performance measurement and reporting strategy and is now in a position to better monitor its efficiency by ensuring that it meets its productivity targets, achieve its planned results and measure the efficiency of its grievance review process. The target for Steady State is to complete a grievance review and issue its findings and recommendations within six months from the day that it is received at the Board.

The Board will work to improve its operational productivity by:

- strengthening performance through monitoring its Performance Measurement Strategy;
- increasing its production;
- ensuring that its timeline standards are met;
- reinforcing sound internal management; and
- ensuring rigorous planning of human and financial resources needs.

Results

- By 2006 the grievances referred to the Board will be reviewed within a six month period as a result of increasing its production, maintaining a reasonable cost per grievance; and meeting its timeline standards;
- staff and Board Members developmental and training needs will be met;
- Resourcing strategy over three years is in place.

Risk

- Credibility and relevance vis-à-vis members of the Canadian Forces

External Communications

External communications continues to be a priority for the Board in order to better inform Board stakeholders about its role within the grievance review process. The results of an environmental analysis show that there exist degrees of confusion concerning the different players who deal with the same or similar matters on behalf of the military. The CFGB has been working to implement its external communications strategy and remains aware that its contribution to the overall grievance process is not as well known or understood as it should be among members of the military and various stakeholders. The Board will continue, therefore, to pursue various outreach activities.

The Board will work to expand its external communications by:

- Reaching out to our clients and stakeholders;
- Learning from and sharing information through exchanges with our clients, stakeholders and target audiences;
- Positioning the Board at senior levels forum;
- Disseminating information in the impact of the Board's work.

Results

- Better understanding of the Board's work from stakeholders, the Canadian Forces and the Public service environment;
- Enhancing knowledge sharing.

Risks

- Meet expectations and sustain credibility;
- Failure to demonstrate the value-added of the Board's work.

Major Factors Influencing the Board

The external factors are as follows:

- Government-wide expenditure review.
- The appointments of Board Members, whether they be full or part-time.
- The unknown number of grievances that could be filed by members of the military in any given year.
- Delays at any point in the process, either before or subsequent to the CFGB having received a grievance and sending its findings and recommendations to the CDS, can negatively impact on the Board's image and credibility. Many grievors do not make a distinction as to where a grievance is in the review process.
- Continuing confusion, at large, about the different players at Department of National Defence /Canadian Forces (DND/CF) overseeing the same or similar matters on behalf of the military, such as the Director General, Canadian Forces Grievance Authority (DGCFGA), the Conflict Management Program (CMP) and the Office of the Ombudsman.
- Revisions to the *National Defence Act* resulting from the legislative review completed by the Right Honourable Antonio Lamer, former Chief Justice of the Supreme Court, tabled on November 5, 2003. http://www.forces.gc.ca/site/Reports/review/index_e.htm
- Having a judicial review by the Federal Court on a grievance or grievances that had been reviewed by the Board.
- Any new, unfunded central agency initiatives that could emerge for example, the recent passage of Bill C-25, the *Public Service Modernization Act*. As in the case of many small organizations, while delivering against its mandate the Board must also comply with various central agency initiatives and reporting requirements; these take up valuable time and consume scarce resources.

The internal factors are:

- The vacant positions at the Board Member's level (full-time and part-time) could affect the capacity of the Board to review grievances in a timely manner.
- The organization requires knowledge workers with highly developed skills and abilities, and recruiting and retaining these highly sought resources has proved to be an ongoing challenge.

SECTION II – ANALYSIS OF PROGRAM ACTIVITIES BY STRATEGIC OUTCOME

Analysis by Program Activity

Strategic Outcome:

The recommendations of the Canadian Forces Grievances Board are implemented in the Canadian Forces and lead to improvements in the conditions of work.

Program Activity: Review of Canadian Forces grievances referred by the Chief of the Defence Staff.

Financial Resources:

(in '000$)

2004-2005	2005-2006	2006-2007
$3,682	$3,260	$3,225

Human Resources:

2004-2005	2005-2006	2006-2007
40	28	28

The Board conducts objective and transparent reviews of grievances with due respect to fairness and equity for each member of the CF, regardless of rank or position. It ensures that the rights of military personnel are considered fairly throughout the process and that its Board Members act in the best interest of the parties concerned. The findings and recommendations it issues are not only based in law but form precedents that may facilitate change within the CF.

Administrative tribunals, such as the Board, provide a mechanism outside the courts for the expeditious resolution of complex and particular matters. Acting independently of the government, tribunals have the power to make decisions through enabling statutes of Parliament. Such powers permit the tribunal to determine the existence and scope of rights and obligations in a particular field of expertise and these are to be exercised in accordance with the public interest and the specific circumstances prevailing in the tribunal's area of activity.

As an administrative tribunal designed to review grievances, the Board must ensure that its recommendations comply with the law and can be implemented in accordance with its enabling legislation, relevant human rights legislation and the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Canadian courts have also rendered several decisions on a wide range of subjects and Board Members must keep abreast of these, as well as the current Queen's Regulations and Orders for the Canadian Forces (QR&O), the Canadian Forces Administrative Orders (CFAO) and Treasury Board policies, all of which are used in the course of analyzing grievances and developing findings and recommendations.

Expected Results

Outputs: These are the outputs produced, and the benefits to the CDS and the grievors, i.e., fair, impartial, transparent and transparent findings and recommendations delivered expeditiously.

Immediate outcomes: These are the short-term results of the Board's business line activities and its output.

Intermediate outcomes: These are the longer term results, i.e., about 5 years, that flow from its business line activities, outputs and immediate outcomes, and which will demonstrate progress towards achieving CFGB's ultimate result.

Ultimate outcome: This is the long-term result that logically flows from the work conducted by the Board, and it is expected that it will take about 10 years before seeing substantial evidence of this result. It is to be noted that the achievement of this ultimate result may be subject to influences beyond CFGB's work.

Planned outcomes and results	Performance Indicators
Outputs	
Fair, impartial and transparent findings and recommendations delivered expeditiously.	1) CFGB's grievance operations abide by established quality standards. 2) Grievors perceive that there was impartiality and transparency and that Findings and Recommendations (F&R) are clear and understandable. 3) CFGB's grievance process timeline standards are being met.
Immediate Outcomes	
Useful and understandable findings and recommendations that assist the CDS in rendering decisions on grievances.	1) CDS Decisions are in support of the CFGB's recommendations. 2) CDS finds the Board's Findings and Recommendations (F&R) useful and understandable. 3) Federal Court Judicial Reviews uphold CFGB's Findings and Recommendations.
The grievor and the CF have had the benefit of a grievance review by an independent quasi-judicial tribunal leading to the resolution of grievances.	

Planned outcomes and results	Performance Indicators
Intermediate Outcomes	
Precedents created by the Board, which may facilitate change.	CDS decisions to address systemic issues raised by the CFGB that merit further study for possible policy or regulatory change.
Better understanding and application of regulations, policies and guidelines governing the conditions of work within the CF.	Reduction of grievances of the same nature.
Ultimate Outcome	
The Recommendations of the CFGB are implemented in the Canadian Forces and lead to improvements in the conditions of work.	CFGB's recommendations for changes to regulations, policies or procedures have been implemented by the Canadian Forces.

Clients and Stakeholders

Priority No 1 addresses efficiency and effectiveness in the service delivery to our clients
Priority No 2 addresses expectations of our stakeholders.

Clients:

- The CDS, who makes a decision on the basis of the recommendations submitted by the Board; and
- The grievor, who is the ultimate beneficiary of the decision rendered by the CDS.

Stakeholders:

- Members of the CF;
- Parliament (to whom the CFGB reports on an annual basis);
- Other organizations involved in similar matters, such as the Director General, Canadian Forces Grievance Administration, the Office of the Ombudsman, the Judge Advocate General and the office dealing with conflict management in DND;
- Former military members; veterans associations and families of both former and current members of the military;
- Department of Justice;
- Other quasi-judicial organizations;
- Central agencies in government; and
- Specialized media and military opinion leaders.

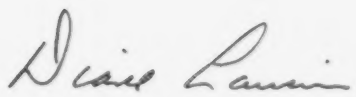
SECTION III – SUPPLEMENTARY INFORMATION

Management Representation Statement

I submit for tabling in Parliament, the 2005-06 to 2007-2008 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Canadian Forces Grievance Board.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide to the preparation of Part III of the Estimates: Reports on Plans and Priorities*.

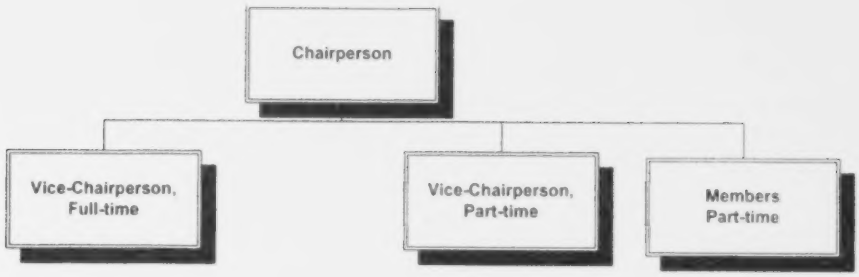
- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the TBS guidance;
- It is based on the department's approved accountability structure as reflected in its MRRS;
- It presents consistent, comprehensive, balanced and accurate information;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board Secretariat in the RPP.



Name: Diane Laurin
Title: Chairperson

Organizational Information

Board Members



The Management Team

Chairperson
Director, Grievance Analysis and Operations
Director, Legal Services and General Counsel
Executive Director, Corporate Services

The Chairperson is ultimately accountable for the work carried out by the Members of the Board. The Chairperson, the Vice-Chairperson and other Board Members are primarily supported in their work by the Director, Grievance Analysis and Operations. Grievance officers review individual grievances and seek legal input and advice when conducting their research. In addition to providing legal advice to grievance officers and Members of the Board, legal counsel led by the Director, Legal Services and General Counsel, also provide legal opinions to the Chairperson and the Vice-Chairperson on a wide range of issues. The Executive Director is responsible for providing corporate services to support the operations, including strategic business planning and performance reporting, in addition to communications, finance, administration, information technology and human resources services.

Table 1: Departmental Planned Spending and Full Time Equivalents

(in '000$)	Forecast Spending 2004-2005	**Planned Spending 2005-2006**	Planned Spending 2006-2007	Planned Spending 2007-2008
Review Canadian Forces Grievances	4,459	**3,225**	3,225	3,225
Corporate Services	4,096	**2,985**	2,985	2,985
Budgetary Main Estimates (gross)	8,555	**6,210**	6,210	6,210
Total Main Estimates	8,555	**6,210**	6,210	6,210
Adjustments:				
Supplementary Estimates:				
Collective Bargaining (Supps A & B)	46	**35**		
Transfer to DND (Supps B)	(1,260)			
Budget Announcements:				
Procurement savings (1)		**(10)**		
Total Adjustments	(1,214)	**25**	0	0
Total Planned Spending	7,341	**6,235**	6,210	6,210
Total Planned Spending	7,341	**6,235**	6,210	6,210
Plus: Cost of services received without charge	336	**243**	243	243
Net cost of Program	7,677	**6,478**	6,453	6,453
Full Time Equivalents	63.0	**46.0**	46.0	46.0

The Board's annual reference level for future years is $6,210, however it has been allocated $8,555 for 2004-05 to increase its funding to a steady state level on a temporary basis. The planned spending for 2005-06 to 2007-08 reflect the Board's currently approved annual reference level, but this level of funding is insufficient to meet the Board's on-going needs.

(1) This reflects changes in planned program spending for the upcoming planning period as a result of the ERC planned procurement savings.

Table 2: Program by Activity

2005-2006				
Program Activity	**Budgetary** Operating	Total Main Estimates	Adjustments (planned spending not in Main Estimates)	Total Planned Spending
Review Canadian Forces Grievances	3,225	3,225		**3,225**
Corporate Services	2,985	2,985		**2,985**
Total	**6,210**	**6,210**	**0**	**6,210**

Table 3: Voted and Statutory Items listed in Main Estimates

2005-2006			
Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording	**Current Main Estimates**	Previous Main Estimates
15	Operating expenditures	**5,608**	5,594
(S)	Contributions to employee benefit plans	**602**	645
	Total Department or Agency	**6,210**	**6,239**

Table 4: Net Cost of Department for the Estimates Year

2005-2006	
(in '000$)	**Total**
Total Planned Spending	**6,210**
Plus: Services Received without charge:	
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	**243**
2005-2006 Net cost of Department	**6,453**

BUDGET DES DÉPENSES

Comité des griefs des Forces canadiennes

Budget des dépenses
2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

No. de catalogue : BT31-2/2006-III-62
ISBN 0-660-62782-5

Comité des griefs des Forces canadiennes

Pour la période 2005-2006 à 2007-2008

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Bill Graham, C.P., député
Ministre de la Défense nationale

Table des matières

SECTION I – SURVOL **1**

Vision 2

Les priorités du Comité 2

Résultats attendus 2

Message de la Présidente 3

Renseignements sommaires 4

Plans et priorités du Ministère 6

Les facteurs majeurs qui influencent le Comité 8

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE **9**

Analyse détaillée des activités de programme 10

Objectif stratégique 10

Résultats prévus 11

SECTION III –INFORMATION ADDITIONNELLE **13**

Déclaration de la direction 14

Renseignements sur l'organisation 15

Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein 16

Tableau 2 : Programme par activité 17

Tableau 3: Poste voté et législatif indiqués dans le Budget principal 17

Tableau 4 : Coût net pour le ministère au cours de l'année budgétaire 18

SECTION I – SURVOL

Vision

Les compétences et l'expertise du Comité en matière de traitement des griefs seront mises en valeur grâce à la qualité de ses conclusions et recommandations.

Cette vision sera réalisée lorsque :

- les principes d'intégrité et d'équité qui guident le Comité inspireront la confiance des membres des Forces canadiennes;
- les membres des Forces canadiennes seront persuadés que les conclusions et recommandations du Comité sont rendues avec objectivité, célérité, de façon juste et impartiale;
- les travaux du Comité auront un impact positif sur les conditions de travail des militaires et contribueront à une meilleure compréhension et application de la réglementation, des politiques et des directives;
- les organismes publics, au Canada et ailleurs, consulteront le Comité à propos de leur propre système de gestion et de traitement des griefs.

Les priorités du Comité

Pour que les griefs qui lui sont renvoyés soient examinés dans les délais voulus et que la valeur ajoutée de son travail soit connue, le Comité a cerné deux aspects prioritaires :

Priorité No 1 Le rendement opérationnel du Comité ; et

Priorité No 2 Les communications externes.

Résultats attendus

Les efforts qui seront déployés à ces deux chapitres aideront à s'assurer qu'on examine les griefs dans les délais voulus et qu'on fait connaître le rôle des différents intervenants dans des dossiers influant sur le bien-être des membres des Forces canadiennes ainsi que la valeur ajoutée du travail du Comité.

Message de la Présidente

À titre de Présidente du Comité des griefs des Forces canadiennes, j'ai le plaisir de déposer ce cinquième Rapport sur les plans et les priorités du Comité pour la période 2005-2006 à 2007-2008.

Nous sommes enthousiastes à l'examen des progrès que nous avons réalisés depuis quatre ans en tant qu'organisation et le rôle que nous jouons auprès des Forces canadiennes et de leurs militaires. L'année 2004, par exemple, a été notre année la plus productive à ce jour grâce, principalement, à la rationalisation de notre mode de fonctionnement et à la compilation de précédents qui nous aideront à présenter des recommandations plus uniformes et dans de meilleurs délais. Les questions de production mises à part, j'ai encore et toujours comme priorité de veiller à ce que les pratiques de gestion du Comité reflètent fidèlement les valeurs et l'éthique dont le gouvernement fédéral fait la promotion.

Je suis intimement convaincue que le Comité, en cinq ans d'existence, remplit le nécessaire rôle défini par le Parlement en 1998. Nous sommes là pour aider le Chef d'état-major de la Défense et les Forces canadiennes à résoudre les griefs. Dans bien des cas, nous avons cerné des problèmes récurrents ou systémiques qui nécessitent une étude plus approfondie pouvant aboutir à la modification d'une politique ou d'un règlement. Nous travaillons d'ailleurs présentement sur un projet visant à obtenir de façon continue le résultat des mesures prises par les Forces canadiennes suite aux recommandations du Comité.

Ma seconde priorité pour l'année 2005 est de communiquer davantage l'importance du rôle du Comité dans le processus de traitements des griefs. Nous voulons mieux rejoindre les membres des Forces canadiennes dont les conditions de travail risquent d'être touchées par nos conclusions et recommandations. Les militaires doivent savoir que le Comité des griefs a pour mandat de présenter des conclusions et des recommandations équitables, impartiales, transparentes et expéditives, conformément à la Loi sur la défense nationale et en vertu de l'article 7.12 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes. En bout de ligne, l'un des objectifs à long terme du Comité est encore de mettre les membres des Forces canadiennes en confiance dans un processus de règlement des griefs amélioré.

Diane Laurin
Présidente

Renseignements sommaires

Raison d'être – Le Comité a officiellement entrepris ses opérations le 15 juin 2000, date d'entrée en vigueur de la réglementation. C'est une entité externe et indépendante des Forces canadiennes (FC) et du ministère de la Défense nationale (MDN) qui a, selon la loi, le mandat de réviser des griefs de militaires et de communiquer ses conclusions et ses recommandations au Chef d'état-major de la Défense (CEMD).

Le CGFC a pour mandat de présenter des conclusions et des recommandations équitables, impartiales, transparentes et expéditives à l'égard des griefs déposés par les membres des Forces canadiennes, conformément à la Loi sur la défense nationale et en vertu de l'article 7.12 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes. CGFC est chargé d'examiner des griefs relativement concernant :

- des déductions de solde et d'indemnités,
- le retour à un grade inférieur ou la libération des Forces canadiennes;
- l'application et l'interprétation des politiques touchant l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après-mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;
- la solde, les indemnités et autres prestations financières;
- le droit aux soins médicaux et dentaires.

Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang. Le CEMD peut également renvoyer tout autre grief au Comité pour examen.

Le Comité détient les pouvoirs d'un tribunal administratif : il peut assigner des témoins civils ou militaires à comparaître, exiger des témoignages sous serment et le dépôt de documents. Sauf instruction contraire du président, eu égard à l'intérêt des personnes prenant part à l'audience et à celui du public, les audiences du Comité se tiendraient normalement à huis clos.

Le Comité doit examiner les causes profondes des griefs, afin de proposer des changements qui visent à prévenir la répétition de griefs similaires. Le Comité vise à ce que des changements systémiques soient apportés là où cela s'avère nécessaire, afin de prévenir d'autres griefs de nature semblable. Les travaux du Comité pourraient donc mener à des conclusions et des recommandations qui entraîneraient possiblement des modifications aux règlements, aux politiques et aux pratiques actuelles, relativement aux conditions de travail au sein des Forces canadiennes.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
6 245 000 $	6 210 000 $	6 210 000 $

Ressources humaines

2005-2006	2006-2007	2007-2008
46	46	46

Priorités du Ministère

		Dépenses prévues		
	Type	**2005-2006**	**2006-2007**	**2007-2008**
Priorité n° 1 Le rendement opérationnel du Comité	Continu	3 092 300	3 092 300	3 092 300
Priorité n° 2 Les communications externes	Continu	397 000	397 000	397 000

Plans et priorités du Ministère

Le rendement opérationnel du Comité

Lorsque le Comité a officiellement ouvert ses portes et débuté ses activités le 15 juin 2000, il a hérité d'un arriéré de cas de l'organisation précédente et a tenté de régler cette situation le mieux possible, compte tenu qu'il devait également examiner de nouveaux griefs. Le 2 septembre 2003, le Comité a mis en place un plan opérationnel visant à examiner tous les griefs en attente reçus jusqu'au 31 décembre 2003. Le Comité estima qu'il répondrait à son obligation d'éliminer de façon substantielle l'arriéré des cas et qu'il parviendrait à un rythme de fonctionnement régulier pour le 31 décembre 2004, à la condition qu'il continuerait de simplifier ses processus opérationnels et que les postes de membres du Comité seraient comblés ou renouvelés.

Le recrutement de membres clés du personnel a été retardé, les nouveaux membres du Comité nécessaires au traitement des dossiers n'ont pas été nommés par le gouverneur en conseil et le poste de vice-président à temps partiel reste à pourvoir. À l'heure actuelle, le Comité estime qu'il aura réglé l'arriéré de cas d'ici le printemps 2005 et ne croit pas parvenir à l'état stable avant la fin de l'année financière 2005-2006.

Le Comité s'est également doté d'une stratégie de mesure du rendement assortie d'un mécanisme de rapport et est maintenant en mesure de mieux suivre son efficience par rapport à ses objectifs de productivité, de parvenir aux résultats prévus et d'évaluer l'efficacité de son processus d'examen des griefs. À l'état stable, le Comité devrait pouvoir examiner un grief et présenter ses conclusions et recommandations dans un délai de six mois à compter de la date de réception du grief.

Le Comité prendra les mesures suivantes afin d'améliorer sa productivité opérationnelle :

- il affermira son rendement en faisant le suivi de sa stratégie de mesure du rendement;
- il augmentera sa production;
- il veillera au respect des normes qu'il a fixées en matière de délais;
- il insistera encore davantage sur une saine gestion interne;
- il s'assurera que les besoins en ressources humaines et financières sont planifiés avec rigueur.

Résultats

- D'ici 2006, les griefs renvoyés au Comité seront examinés dans un délai de six mois grâce à une augmentation de la production, au maintien d'un coût par grief raisonnable et au respect des normes en matière de délais;
- les besoins de formation et de perfectionnement du personnel et des membres du Comité seront satisfaits;
- une stratégie de ressourcement triennal est en place.

Risque

- Crédibilité et pertinence aux yeux des membres des Forces canadiennes.

Les communications externes

Les communications externes continuent d'être une priorité du Comité. Une analyse de l'environnement révèle qu'il y a toujours une certaine confusion quant aux différents intervenants chargés de dossiers qui se recoupent. Le CGFC travaille à mettre en œuvre sa stratégie en matière de communications externes et demeure conscient que sa contribution au processus global de règlement des griefs n'est ni connue, ni comprise comme elle devrait l'être par les membres des Forces canadiennes et les divers intervenants. Par conséquent, le Comité continuera de mener diverses activités de prise de contact et de liaison.

Le Comité prendra les mesures suivantes pour accroître ses communications externes :

- il rejoindra ses clients et partenaires;
- il apprendra et partagera de l'information grâce à des échanges avec ses clients, partenaires et auditoires cibles;
- il sera actif dans des forums de niveau supérieur;
- il diffusera de l'information sur l'impact de son travail.

Résultats

- Meilleure compréhension du travail du Comité de la part des partenaires, des Forces canadiennes et de la fonction publique;
- meilleur partage des connaissances.

Risques

- Répondre aux attentes et maintenir la crédibilité;
- incapacité de montrer la valeur ajoutée du travail du Comité.

Les facteurs majeurs qui influencent le Comité

Les facteurs externes sont les suivants :

- L'examen des dépenses à l'échelle du gouvernement.
- La nomination des membres du Comité, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.
- Le nombre inconnu de griefs qui pourraient être déposés par des militaires au cours d'une année.
- Les retards à un stade quelconque du processus, soit avant, soit après que le CGFC a reçu un grief et qu'il a transmis ses conclusions et recommandations au CEMD, peuvent ternir l'image du Comité et entacher sa crédibilité. Bon nombre de plaignants se soucient peu de savoir à quel stade en est l'étude de leur grief dans le cadre du processus.
- Il règne une certaine confusion quant aux différents intervenants du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes (MDN/FC) chargés de dossiers qui se recoupent, comme le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC), le bureau du programme de gestion des conflits (PGC) et le bureau de l'Ombudsman.
- Les révisions de la *Loi sur la Défense nationale* découlant de l'examen des lois et règlements applicables effectué par le très honorable Antonio Lamer, ancien juge en chef de la Cour suprême, remis le 5 novembre 2003.http://www.forces.gc.ca/site/Reports/review/index_f.htm
- L'examen judiciaire par la Cour fédérale d'un grief ou de griefs qui ont été examinés par le Comité.
- Toute initiative, nouvelle et non subventionnée, que pourraient prendre des organismes centraux, comme par exemple l'adoption récente du projet de loi C-25, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. À l'instar de nombreux petits organismes, le Comité, dans l'exercice de son mandat, doit également tenir compte de diverses initiatives d'organismes centraux et se conformer aux exigences en matière de rapport; ces activités prennent du temps et consomment les maigres ressources du Comité.

Les facteurs internes sont les suivants :

- Les postes de membres du Comité non pourvus (temps plein et temps partiel) pourraient entraver la capacité du Comité d'examiner les griefs avec toute la célérité voulue.
- L'organisme a besoin de travailleurs du savoir possédant des compétences et des habiletés hautement spécialisées, et c'est un défi permanent de recruter et de garder à son emploi ces ressources fort recherchées.

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE

Analyse détaillée des activités de programme

Objectif stratégique :

Les recommandations du CGFC sont mises en œuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.

Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense.

Ressources financières :

(en milliers de dollars)

2004-2005	2005-2006	2006-2007
3 682$	3 260 $	3 225 $

Ressources humaines :

2004-2005	2005-2006	2006-2007
40	28	28

Le Comité procède à l'examen objectif et transparent des griefs, en faisant preuve d'impartialité et d'équité à l'endroit de chaque membre des FC, quel que soit son grade ou son poste. Il s'assure que les droits des militaires sont respectés tout au long du processus et que les membres du Comité agissent dans le meilleur intérêt des parties concernées. Les conclusions et les recommandations qu'il formule sont non seulement fondées en droit, mais constituent des précédents qui peuvent contribuer au changement dans les FC.

Les tribunaux administratifs comme le Comité offrent une avenue extrajudiciaire pour le règlement rapide de questions complexes et particulières. Grâce à l'indépendance du gouvernement dont ils jouissent, ces tribunaux ont des pouvoirs de prise de décisions que leur confèrent des lois habilitantes du Parlement. De tels pouvoirs permettent à chaque tribunal de déterminer l'existence et la portée des droits et des obligations dans un domaine d'expertise donné, et ces droits et obligations doivent être exercés et remplies dans l'intérêt public et conformément aux conditions particulières qui prévalent dans le secteur d'activité du tribunal.

En tant que tribunal administratif chargé d'examiner les griefs, le Comité doit voir à ce que ses recommandations soient conformes à la loi et puissent être mises en oeuvre conformément à ses lois habilitantes, les lois pertinentes en matière de droits de la personne et la Charte canadienne des droits et libertés. Les tribunaux canadiens rendent aussi des décisions sur toute une gamme de sujets, et les membres du Comité doivent se tenir au courant de ces questions. Ils doivent aussi connaître les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC), les Ordonnances administratives des Forces canadiennes (OAFC) et les politiques du Conseil du Trésor, auxquelles il faut parfois faire référence dans l'analyse des griefs et l'élaboration des conclusions et des recommandations.

Résultats prévus

Extrants : Ce sont les extrants produits et les avantages qui en découlent pour le CEMD et les plaignants, c'est-à-dire des conclusions et recommandations équitables, impartiales et transparentes présentées avec célérité.

Résultats immédiats : Ce sont les résultats à court terme des secteurs d'activités du Comité et leurs extrants.

Résultats intermédiaires : Ce sont les résultats à plus long terme, c'est-à-dire après environ cinq ans, qui découlent des secteurs d'activités, des extrants et des résultats immédiats, et qui révèlent les progrès accomplis vers la réalisation du résultat final du CGFC.

Résultat stratégique : C'est le résultat à long terme qui découle logiquement des travaux du Comité. On prévoit qu'il faudra environ 10 ans avant de voir une preuve substantielle de ce résultat. Il est aussi à remarquer que l'obtention de ce résultat final peut dépendre d'influences extérieures aux travaux du CGFC.

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Extrants	
Des conclusions et recommandations (C et R) équitables, impartiales et transparentes présentées avec célérité.	1) Les activités du CGFC relatives aux griefs sont conformes aux normes de qualité établies. 2) Les plaignants estiment que l'impartialité et la transparence ont été assurées et que les C et R sont claires et faciles à comprendre. 3) Les normes relatives à l'échéancier de la procédure de règlement des griefs du CGFC sont respectées.
Résultats immédiats	
Des conclusions et des recommandations utiles et compréhensibles qui aident le CEMD à rendre ses décisions concernant les griefs.	1) Les décisions du CEMD appuient les recommandations du CGFC 2) Le CEMD juge les C et R du Comité utiles et faciles à comprendre 3) Les examens judiciaires de la cour fédérale confirment les C et R du CGFC.
Le plaignant et les FC bénéficient d'un examen du grief par un tribunal quasi-judiciaire indépendant, pour parvenir au règlement du grief.	

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Résultats intermédiaires	
Les précédents établis par le Comité peuvent faciliter le changement.	Les décisions du CEMD d'examiner les questions systémiques soulevées par le CGFC demandant une évaluation supplémentaire d'une politique ou un changement en vue de l'application des règlements.
Une meilleure compréhension et application des règles, politiques et lignes directrices régissant les conditions de travail dans les FC.	Réduction du nombre de griefs de même nature.
Résultat stratégique	
Les recommandations du CGFC sont mises en oeuvre et mènent à des améliorations dans les conditions de travail au sein des Forces canadiennes.	Les recommandations du CGFC relatives au changement des règlements, politiques ou procédures ont été mises en œuvre par les FC.

Clientèle et intervenants
La priorité n° 1 concerne l'efficience et l'efficacité de la façon dont nous servons notre clientèle. La priorité n° 2 concerne les attentes de nos partenaires.

Les principaux clients et intervenants sont les suivants :

Clientèle :
- Le CEMD qui prend une décision en se fondant sur les recommandations du Comité;
- Le plaignant qui est le bénéficiaire final de la décision rendue par le CEMD.

Intervenants :
- Les membres des FC;
- Le Parlement (auquel le CGFC fait rapport chaque année);
- D'autres organisations qui se penchent sur des questions semblables, y compris celles du Directeur général – Administration des griefs des Forces canadiennes, le Bureau de l'ombudsman, le juge-avocat général et le bureau du programme de gestion des conflits au MDN;
- Les anciens militaires, les associations d'anciens combattants, les familles des anciens militaires et des militaires en service;
- Le ministère de la Justice;
- D'autres organismes quasi judiciaires;
- Les organismes centraux du gouvernement;
- Les médias spécialisés et les leaders de l'opinion militaire.

SECTION III –INFORMATION ADDITIONNELLE

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de **2005-2006 à 2007-2008** du **Comité des griefs des Forces canadiennes**

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenu dans le *Guide pour la préparation de la partie III du budget supplémentaire : Rapports sur les plans et priorités.*

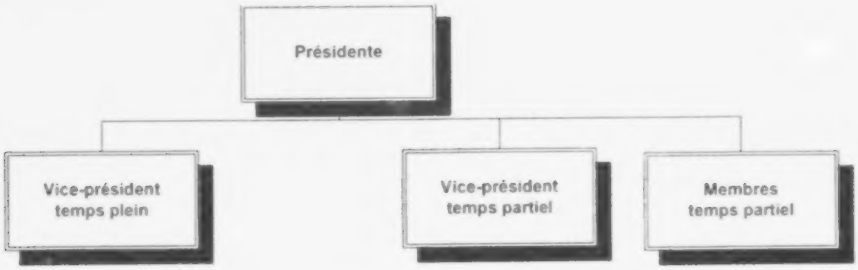
- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans les Lignes directrices du SCT;
- Il est fondé sur la structure de responsabilisation approuvée du ministère, telle qu'elle est indiquée dans sa Structure des ressources et des résultats de gestion;
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis;
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées;
- Il fait état des sommes qui ont été allouées en fonction des dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor selon le RPP.

Diane Laurin

Nom : Diane Laurin
Titre : Présidente

Renseignements sur l'organisation

Membres du Comité



L'équipe de direction

Présidente
Directrice Analyse des griefs et Opérations
Directeur Services juridiques et avocat général
Directeur exécutif Services corporatifs

La présidente est, en bout de ligne, responsable du travail exécuté par les membres du Comité. La présidente, le vice-président et les autres membres du Comité sont principalement appuyés dans l'exercice de leurs fonctions par la directrice de l'analyse des griefs et des opérations. Les agents de griefs examinent chaque grief et demandent des avis juridiques lorsqu'ils effectuent leurs recherches. En plus de donner des avis juridiques aux agents de griefs et aux membres du Comité relativement à des dossiers de griefs, l'équipe de juristes, dirigée par le directeur des services juridiques et avocat général, donne également des avis juridiques à la présidente et au vice-président sur une vaste gamme de questions. La directrice exécutive est chargée de fournir des services corporatifs à l'appui des opérations, y compris les plans d'affaires stratégiques et rapports de rendement, en plus des services en matière de communications, de finances, d'administration, de technologie de l'information et de ressources humaines.

Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2004-2005	**Dépenses prévues 2005-2006**	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes	4 459	**3 225**	3 225	3 225
Services intégrés	4 096	**2 985**	2 985	2 985
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	8 555	**6 210**	6 210	6 210
Total du Budget principal des dépenses	8 555	**6 210**	6 210	6 210
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses				
Conventions collectives (Supps A et B)	46	**35**		
Transfert au MDN (Supps B)	(1 260)			
Annonce dans le budget :				
Économies sur les achats (1)		**(10)**		
Total des rajustements	(1 214)	**25**	0	0
Dépenses nettes prévues	7 341	**6 235**	6 210	6 210
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	336	**243**	243	243
Coût net du programme	7 677	**6 478**	6 453	6 453
Équivalents temps plein	63.0	**46.0**	46.0	46.0

Le niveau de référence annuel du Comité se chiffre à 6 210 $ pour les années futures; toutefois, on a attribué 8 555 $ au Comité pour 2004-2005 de façon à augmenter temporairement les fonds alloués. Les dépenses prévues pour 2005-2006 à 2007-2008 tiennent compte du niveau de référence annuel du Comité actuellement approuvé, mais ce financement est insuffisant pour permettre au Comité de répondre à ses besoins courants.

(1) Ce changement reflète les modifications apportées aux dépenses prévues de programme pour la prochaine période de planification par suite de la décision du CED sur les économies prévues sur les achats.

Tableau 2 : Programme par activité

2005-2006				
Activité de programme	**Budgétaire**	Total pour le Budget principal	Rajustements (dépenses prévues non indiquées dans le Budget principal)	Total des dépenses prévues
	Fonctionnement			
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes	3 225	3 225		**3 225**
Services intégrés	2 985	2 985		**2 985**
Total	**6 210**	**6 210**	**0**	**6 210**

Tableau 3: Poste voté et législatif indiqués dans le Budget principal

2005-2006			
Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	**Budget principal actuel**	Budget précédent
15	Dépenses de fonctionnement	**5 608**	5 594
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	**602**	645
	Total pour le ministère	**6 210**	6 239

Tableau 4 : Coût net pour le ministère au cours de l'année budgétaire

2005-2006	
(en milliers de dollars)	Total
Dépenses nettes prévues	6 210
Plus : Services reçus à titre gracieux	
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)	243
Coût net pour le ministère en 2005-2006	6 453